

RECONHECIMENTO DOS TRABALHADORES DO SAMBA: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA TEORIA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO¹

RECOGNITION OF EMPLOYEES SAMBA: A CASE STUDY FROM THE PSYCHODYNAMIC THEORY OF WORK

Ana Paula Freiburger Caron*

Ana Carolina Horst**

Lis Andrea Pereira Soboll***

RESUMO

A constituição da identidade do sujeito ocorre de maneira privilegiada no trabalho. Nesse espaço se processam dinâmicas de reconhecimento daquilo a que o sujeito se dedica e se esforça a desenvolver para que o objetivo proposto pela organização seja alcançado. Contemporaneamente, verificam-se mecanismos sutis de controle da subjetividade e de estratégias de reconhecimento, tanto simbólicas quanto materiais, de modo a gerar, por meio do mecanismo de ‘sequestro da subjetividade’, maior empenho dos trabalhadores para atingir os objetivos da organização. Nesse sentido, o reconhecimento aparece enquanto mecanismo de alienação. Entretanto, sabe-se que o reconhecimento é um mecanismo necessário de promoção de processos de saúde no trabalho e que existem organizações nas quais os sujeitos se sentem reconhecidos e percebem os benefícios da manutenção dessa relação com a organização. A partir da análise de entrevistas em uma escola de samba do Rio de Janeiro, utilizando-se como referência teórica os estudos da Psicodinâmica do Trabalho, este artigo apresenta de que modo se processam as dinâmicas de reconhecimento nesta realidade de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Identidade. Reconhecimento. Psicodinâmica do Trabalho.

* Aluna do 2º ano do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC – 2010/2011), financiada pela Fundação Araucária, SETI e Governo do Paraná . E-mail: anafcaron@hotmail.com.

** Mestranda em Organizações e Desenvolvimento da FAE Centro Universitário. Bolsista pela Capes. Psicóloga pela UFPR e bacharel em Direito pela UEPG. E-mail: anacarolinahorst@yahoo.com.br.

*** Doutora em Medicina Preventiva pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Mestrado em Organizações e Desenvolvimento da FAE Centro Universitário. E-mail: lisdrea@gmail.com.

¹ Agradecemos à Fundação Araucária, à SETI e ao Governo do Paraná pelo apoio recebido, no financiamento da pesquisa pelo projeto “Práticas organizacionais e processo de subjetivação”, como por meio da bolsa de iniciação científica.

ABSTRACT

Constitution of the identity of the subject is privileged way at work. In this space if dynamic process of recognition of what the subject is dedicated and strives to develop so that the goal proposed by the organization is reached. Contemporaneously, there are subtle mechanisms of control of subjectivity and recognition strategies, both symbolic and material, to generate, through the mechanism of ' hijacking ' of subjectivity, the greater commitment of the employees to achieve the goals of the organization. Accordingly, the recognition engine appears as alienation. However, it is known that the recognition is a necessary mechanism for the promotion of occupational health processes and that there are organizations in which the subject feel recognized and realize the benefits of maintaining that relationship with the organization. Based on the analysis of interviews in a samba school in Rio de Janeiro, using as a reference the theoretical studies of the Psychodynamics of work, this article shows how to render the dynamics of this recognition of reality.

Keywords: Work. Identity. Recognition. Psychodynamics of work.

INTRODUÇÃO

O trabalho, a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, é um importante espaço de constituição do sujeito. Diante das inovações tecnológicas, da alta competitividade do mercado, das exigências do modelo de produção capitalista em sua versão flexível e da conseqüente intensificação do trabalho surgem novas formas de mobilização para o trabalho e novas formas de controle. Esses novos contornos podem resultar no desencadeamento de repercussões físicas e psíquicas no sujeito trabalhador em virtude de como se processam as relações no trabalho, seja entre trabalhador *versus* trabalhador, seja entre organização *versus* trabalhador.

Portanto, o espaço ocupacional constitui-se enquanto um espaço que vai além de venda da força de trabalho em busca de remuneração para a sobrevivência do sujeito. É nesse espaço que ocorrem processos de reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, da criatividade, entre outros, os quais estão intimamente relacionados ao sentido que o trabalho adquire para aquele que o desempenha.

O trabalho, portanto, é “a matriz da integração social”. As estratégias de gestão das organizações, nesse sentido, contribuem para o fortalecimento da identidade do sujeito e de sua subjetividade ou, por outro lado, para o surgimento de estratégias de defesa psíquicas diante da precariedade e do sofrimento no trabalho.

Este artigo analisa de que modo se processam as relações entre os trabalhadores de uma escola de samba do Rio de Janeiro, apontando para a dinâmica do reconhecimento e para os processos de constituição da identidade e de espaços de saúde no ambiente de trabalho. Caracteriza-se, portanto, como um estudo com ênfase micro-organizacional, que aborda a relação entre trabalho e os processos de subjetivação, a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

Este estudo integra as atividades do grupo de pesquisa registrado no CNPq “Trabalho e processos de subjetivação” e conta com o apoio da Fundação Araucária, SETI e Governo do Paraná, como projeto de pesquisa e como atividade de Iniciação Científica.

O artigo está organizado de modo a apresentar a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, destacando os aportes teóricos em relação ao conceito de reconhecimento e, em seguida, apresenta-se a análise e a discussão dos dados de pesquisa. Esta pesquisa, de natureza qualitativa, caracteriza-se como um estudo de caso, desenvolvido a partir de dados secundários, coletados por meio de entrevistas individuais semiestruturadas. Dados foram coletados, originalmente, por Sergio Barroca Costa², em uma escola de samba do Rio de Janeiro, com a finalidade de compor os dados de pesquisa de sua tese de doutorado.

Trata-se, portanto, de uma pesquisa teórico-empírica, realizada a partir de pesquisa de campo com trabalhadores que aderiram voluntariamente. Os dados foram analisados a partir da análise do conteúdo dos dados qualitativos de Bardin (1977).

² Agradecemos a Sergio Henrique Barroca Costa, doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – UNB, por ceder os dados e autorizar o uso deste material para o desenvolvimento do presente estudo.

1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os estudos de Christophe Dejours, de acordo com Mendes (2007, p. 34), caracterizam-se pela “construção de uma abordagem particular e pioneira para estudar o trabalho”. Com o objetivo de compreender os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, o surgimento das patologias do trabalho e a manutenção da saúde dos trabalhadores, a Psicodinâmica do Trabalho entende que prazer e sofrimento são inerentes ao trabalho dada a relação que se estabelece entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Nesse sentido, a construção de processos de saúde no trabalho pode decorrer do “surgimento de novas atividades que solicitam mais à imaginação, à inventividade, à criatividade” (DEJOURS, 2004, p. 351), ao passo que situações de trabalho extenuantes ou repetitivas podem desencadear vivências de sofrimento no trabalho e no desenvolvimento de estratégias de defesa ou de patologias sociais. (GERNET; DEJOURS, 2011; DEJOURS, 2006; 2010; MENDES, 2002; 2007).

Portanto, o trabalho, para a Psicodinâmica do Trabalho, pode ser um espaço eminentemente de prazer para o trabalhador na medida em que seja um espaço social relevante de construção psíquica. É um espaço descrito como uma “oportunidade de realização e de construção de identidade para construir-se como sujeito psicológico e social” (MENDES; MORRONE, 2002, p. 27), portanto, elemento de estruturação psíquica. Porém, dadas as condições objetivas oportunizadas pelo modelo capitalista e pela evolução tecnológica, com a inserção de “novos riscos, desde a exposição à radiação ionizante até a jornada de trabalho em horários não usuais [...] terceirização de serviços, de trabalho temporário, de todas as formas de trabalho precário” surge a desestruturação do trabalho e a instabilidade da saúde. Desse modo, as restrições impostas pela organização em confronto com a subjetividade dos trabalhadores pode resultar no aparecimento de uma atividade penosa e com alto grau de sofrimento.

Na verdade toda organização é, de antemão, desestabilizadora da saúde. Só podemos nos situar, retomando uma expressão da Hannah Arendt, a partir de uma ‘esperança negativa’: não podemos conceber uma organização do trabalho sem sofrimento, mas organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento. A saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, a construção da identidade são ganhos com relação ao sofrimento, componente básico da relação de trabalho. (DEJOURS, 2004, p. 352).

É necessária, portanto, a mediação na relação do trabalho entre a subjetividade do trabalhador e a prescrição do trabalho. Para a Psicodinâmica do Trabalho “o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho” (MENDES, 2007, p. 37). O sofrimento tende a aumentar quando a organização do trabalho não permite o uso da criatividade e da subjetividade do indivíduo. Por outro lado, é saudável o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam instabilidade psicológica, sendo possível o surgimento, a partir desse enfrentamento, de transformações das condições geradoras de sofrimento (MENDES, 2007; MENDES *et al.*, 2010).

Segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho pode ser definida como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa – à medida que ele dela deriva –, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade” (DEJOURS, 2004, p. 25). Consideram-se dois elementos da organização do trabalho: a atividade de trabalho e as relações socioprofissionais. A atividade de trabalho é um modo cognitivo para os trabalhadores produzirem algo e não está desvinculada do sujeito e do contexto no qual este está inserido. Já as relações socioprofissionais são de natureza ética e profissional, ocorrendo em diferentes níveis hierárquicos da organização. Dessas

relações resulta a variabilidade da organização do trabalho, isto é, a constante transformação e reajuste das regras e dos locais em que são aplicadas. (DEJOURS, 2004; MENDES *et al.*, 2002; 2007).

É a organização do trabalho que define o trabalho prescrito; as regras e condutas que o trabalhador tem que assumir dentro de uma empresa. Esse trabalho divide-se nas tarefas que são atribuídas ao trabalhador e nas hierarquias que se estabelecem dentro da organização. Há, entretanto, ao lado do trabalho prescrito, descrito e determinado pela organização, o trabalho real, isto é, aquilo que realmente se processa na atividade de trabalho. O trabalho real decorre do conhecimento técnico suficiente que o trabalhador deve possuir para desempenhar uma atividade com todas as prescrições impostas pela organização, somado ao contexto e às ações práticas de trabalho carregadas de subjetividade e de individualidade, que fogem a prescrição. (DEJOURS, 2004; MENDES *et al.*, 2002; 2007).

Dessa dinâmica de mediação entre o trabalho prescrito e o trabalho real emergem os processos de saúde da relação do trabalho, e entre esses processos está o reconhecimento.

2 O RECONHECIMENTO NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O reconhecimento, para a Psicodinâmica do Trabalho, é identificado como um elo central na análise das relações entre saúde mental e trabalho. De acordo com Dejours:

A construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento – premiando o indivíduo quanto a suas expectativas com respeito à sua realização pessoal (edificação da identidade no campo social) – pode transformar o sofrimento em prazer [...] Assim, a dinâmica do reconhecimento das contribuições para com a organização do trabalho empenha de facto a problemática da saúde mental. [...] Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. (DEJOURS, 2004, p. 74).

A subjetividade e o processo saúde-doença são “construídos” nos processos intersubjetivos, e o reconhecimento é uma das principais formas de mobilização de saúde mental no trabalho na medida em que permite uma relação de estruturação da identidade mediada pela realidade do trabalho. A retribuição esperada pelo trabalhador é de ordem material e simbólica. Espera-se a retribuição monetária, assim como se espera o reconhecimento pela atividade realizada, pela criatividade e inteligência depositada na atividade de trabalho.

Conforme aponta Dejours (2004), o trabalho não está relacionado tão-somente à contrapartida monetária conferida ao trabalhador, as relações sociais e de poder que se estabelecem somadas à subjetividade de cada indivíduo devem ser consideradas para que o processo de trabalho aconteça. Nesse sentido, realizar a atividade conforme a prescrição leva a uma atividade maquinal e desumanizada. Por outro lado, a inserção da criatividade e da inteligência, e o reconhecimento do valor desse empenho resultam em benefícios de ordem psíquica aos trabalhadores.

Trabalhar significa se deparar com prescrições, procedimentos, o manuseio do material ou das ferramentas, a recepção deles e o cuidado para com as pessoas, mas também uma hierarquia, colegas a quem se deve aprender a conhecer e com os quais será necessário interagir para alcançar o objetivo da produção. (MENDES *et al.*, 2010, p. 01).

O sofrimento que se manifesta primeiramente na relação do trabalho, contudo, não é patogênico em si; esse sofrimento pode ser transformado em prazer em duas condições: quando a organização do trabalho

não é um obstáculo à engenhosidade do indivíduo, ou quando sua contribuição pode ser reconhecida pelos outros. A transformação do sofrimento em prazer se torna possível pela interpretação do sentido dado a tarefa. (MENDES et al., 2002; 2010).

A busca do reconhecimento encontra na hierarquia sua principal dificuldade, pois implica na constatação de falhas do trabalho prescrito e imperfeições inerentes à organização do trabalho, o que gera medos e ressalvas. (DEJOURS, 2004).

O sofrimento, enquanto não se torna patogênico, impulsiona o sujeito em busca da transformação que gere realização no trabalho. Essa busca constitui-se enquanto luta por reconhecimento, uma vez que, o olhar do outro é essencial para a constituição do sujeito; o sujeito apenas se insere no mundo social pelo outro (ENRIQUEZ, 1974). Sem o reconhecimento do outro, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar o adoecimento mental na medida em que essas estratégias mantêm, ainda que de maneira precária, a saúde do trabalhador, ao mesmo tempo em que permitem que o sujeito continue desempenhando suas atividades, apesar do sofrimento vivenciado (DEJOURS, 2004; 2010).

“As estratégias defensivas variam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade, fazendo com que os trabalhadores suportem o sofrimento sem adoecer.” (MENDES, 2007, p. 38). Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho permanece sem significado para o trabalhador. (DEJOURS, 2004; 2010).

É o reconhecimento que permite a reflexão sobre a atividade desempenhada e é a base para as relações de solidariedade no trabalho; porém, é a capacidade coletiva e solidária que gera julgamentos de reconhecimento no trabalho. “Inversamente, o silêncio sobre o trabalho coincide, em geral, com o fracasso da dinâmica do reconhecimento.” (DEJOURS, 2010, p. 4). Quando não se pode colocar em discussão argumentos técnicos e valores éticos na relação de trabalho, pode ocorrer uma perigosa diminuição da conexão com o real. Com a ausência de reconhecimento, afirma Dejours (2004), o trabalhador tem a tendência de se desmobilizar. Quando o reconhecimento não ocorre, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho que, inclusive, corre o risco de paralisia. Porém, ao mesmo tempo em que o reconhecimento é um dos modos de estruturação psíquica, ele pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação (DEJOURS, 2006). A organização do trabalho pode utilizar o trabalho como forma de autorrealização, levando o trabalhador à exaustão em nome dessa promessa. (DEJOURS, 2004; 2006; MENDES, 2007).

A teoria do reconhecimento defende que o olhar do outro é indispensável para a validação de uma descoberta iniciada na confrontação com a realidade. Quando o indivíduo é isolado, do real e do outro, é condenado à solidão, o que, segundo Dejours (2004), é denominado de “alienação mental”. Por outro lado, quando o sujeito se relaciona com a realidade por meio de seu trabalho, mas não é reconhecido pelos outros, é condenado àquilo que Dejours (2004) chama de “alienação social”.

O sujeito nessa situação encontra-se diante de um contexto psicologicamente difícil, sob o descrédito dos que o cercam. Ele passa a duvidar da validade de sua experiência e pode adoecer. Entretanto, se ele continua a defender seu posicionamento corre o risco de partir rumo à paranoia. A passividade dos que rodeiam o indivíduo que está em processo de alienação social desempenha um papel essencial no desenvolvimento do processo patogênico (DEJOURS, 2004).

A esquivia coletiva também é uma contribuição para a alienação. Ao fugir da luta coletiva pelo reconhecimento, os indivíduos afastam-se de si próprios. Sendo assim, a alienação social não diz respeito apenas ao sujeito evidente do processo, mas a todo o coletivo (DEJOURS, 2004).

Ainda, o sujeito pode se deparar com a “alienação cultural”, isto é, quando o reconhecimento recíproco entre o ego e o outro acontece em detrimento do vínculo que ambos mantêm com o real. Nesse caso, o reconhecimento ocorre na ilusão ou em um delírio coletivo (DEJOURS, 2004). Todos os trabalhadores estão envolvidos na consolidação da mentira sobre a qual está a alienação cultural, sendo que muitas descompensações psicopatológicas estão ligadas à obrigação de participar, ou silenciar, nas práticas no trabalho. Nesses casos, é comum o “sofrimento ético”, no qual o sujeito fica com um sentimento de traição a si mesmo.

Sendo assim, o indivíduo é orientado a refletir sobre o relacionamento que mantém com a realidade ou mantém sua firme convicção; o risco é o de cair na autorreferência e na megalomania. Ambas as situações são perigosas do ponto de vista da identidade. “O reconhecimento do trabalho pode ser então o portador de emancipação se, e somente se, for associado a um teste sobre a experiência da realidade.” (MENDES et al., 2010, p. 02).

Para suportar o sofrimento sem adoecer, são criadas estratégias defensivas que são definidas por Dejours (1994 apud MENDES, 2007, p. 38) como “regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres”. Essas estratégias são específicas de cada categoria profissional e construídas em consenso pelo grupo de trabalhadores, existindo um acordo na manutenção da defesa, para que ela não rompa e quebre o equilíbrio gerado. Tais estratégias defensivas podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz o trabalhador sofrer. Quando o indivíduo é capaz de construir defesas contra o sofrimento que a atividade de trabalho gera, ele poderá, então, manter seu equilíbrio psíquico. (DEJOURS, 2006 apud MENDES, 2004). Não ocorrendo reconhecimento no ambiente de trabalho, o sofrimento que esse indivíduo desenvolve passa a ser um sofrimento patológico e, posteriormente, gera o desencadeamento de doenças, conhecidas também como patologias sociais.

Dejours (2004) aponta quais seriam essas patologias sociais dividindo-as em quatro categorias. Na primeira categoria, encontram-se as patologias de sobrecarga; na segunda, as patologias da violência – que ocorrem em consequência das agressões de que os portadores são vítimas no exercício de sua atividade profissional. Na terceira categoria, estão as patologias de assédio, que também podem ser chamadas de patologias da solidão. E a quarta refere-se às depressões, as tentativas de suicídio e o suicídio propriamente dito que, quando ocorrem e nada é feito a respeito, contribui para a ocorrência da banalização no trabalho (DEJOURS, 2004; MENDES et al., 2002; 2007).

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O modo com que ocorre a dinâmica do reconhecimento varia de organização para organização, bem como os resultados subjetivos do reconhecimento ou de sua ausência variam de pessoa para pessoa de acordo com múltiplos fatores.

As análises apresentadas a seguir tomam como base de realidade a percepção dos trabalhadores de uma escola de samba do Rio de Janeiro acerca do reconhecimento no trabalho. As verbalizações foram selecionadas de acordo com as falas mais latentes e que apresentaram semelhanças.

São apresentadas três categorias que apontam para: (i) a importância do reconhecimento simbólico, juntamente ao reconhecimento material; (ii) o espaço do trabalho enquanto um espaço de construção de identidade; (iii) e a cooperação e solidariedade como construtores da saúde e potencializadores de resultados organizacionais.

1. *“Ninguém está aqui pelo dinheiro”: a importância do reconhecimento simbólico, juntamente ao reconhecimento material.*

Essa categoria indica que os trabalhadores encaram sua atividade profissional por um prisma que vai além da contrapartida financeira pela atividade realizada. O orgulho em participar e colaborar com essa escola, assistir à apresentação – que também é assistida em todo o mundo –, é um dos motivos pelos quais os trabalhadores se satisfazem no trabalho. Além disso, os trabalhadores afirmam que a escola de samba tem um papel importante dentro da comunidade da qual os trabalhadores pertencem; a escola é vista como pacificadora e criadora de oportunidades. O dinheiro recebido é visto como necessário para a sobrevivência, mas não é mais importante do que o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido e pela vinculação de seus nomes a uma escola campeã. Os entrevistados relatam que não trabalhariam em outra escola, pois é essa escola que oportuniza as melhores chances de enriquecimento artístico e profissional. Os trabalhadores encaram a Escola e os colegas de trabalho como uma segunda família. Portanto, além do reconhecimento material percebido pelos trabalhadores, há destaque para o reconhecimento simbólico oferecido pela escola de samba.

Essa categoria enfatiza o orgulho que os indivíduos sentem em ter seus nomes vinculados a uma escola de samba campeã e que produz belos carnavais, além de ser o local que oportuniza realização material pela remuneração conferida aos trabalhadores, conforme observado nas entrevistas:

“Não é parada pra dinheiro, mas é parada pra divulgação, para o meu nome, para o meu currículo. Para as pessoas que vão estar em volta olhando, ver as pessoas que fizeram aquele trabalho.”

A demonstração de amor e carinho que o trabalhador tem com a escola de samba, e o fato de ele dedicar mais tempo do que o de sua rotina normal mostra que é um prazer ter o seu trabalho exposto na avenida para o mundo ver. Na verbalização citada acima, o sujeito enfatiza a importância do reconhecimento pelo seu nome, que é mais importante do que o ganho monetário.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é uma atividade que envolve o indivíduo além do segmento de tempo estipulado, sendo toda a personalidade do sujeito posta em prática. Em troca desse envolvimento, as pessoas que trabalham esperam uma retribuição que pode ser material (salários, gratificações),

ou simbólica, sendo esta última mais valiosa (DEJOURS, 2004). O reconhecimento material pode ser observado na seguinte verbalização de um dos trabalhadores entrevistados:

“O Governo tinha uma verba de turismo, pegava e dava pras escolas campeãs.”

Ao ter um retorno financeiro para as escolas campeãs, o sujeito se sente reconhecido dentro de sua atividade profissional. O reconhecimento simbólico, para Dejours (2004), pode se efetivar no sentido de constatação ou de gratidão. No sentido de constatação, é a realidade que representa a contribuição individual para a organização do trabalho, como o descrito pela satisfação e orgulho dos trabalhadores ao saberem que as pessoas gostam do trabalho apresentado nos desfiles. Já o reconhecimento no sentido de gratidão ocorre pelo reconhecimento da contribuição dos trabalhadores a organização do trabalho.

“Você trabalha o ano inteiro, percebe a grandiosidade do espetáculo, a importância cultural e artística do carnaval carioca não só para o Rio de Janeiro, Brasil, mas também mundialmente. E você percebe que o carnaval, hoje, realmente se tornou um dos maiores espetáculos da Terra, uma ópera a céu aberto.”

Por meio do relato dos trabalhadores, a verbalização é possível notar a importância que o trabalho desenvolvido tem para o sujeito trabalhador, e o quanto é satisfatório ter o seu nome vinculado a uma festa mundialmente famosa.

2. *“É meu lugar nesse mundo”: o espaço do trabalho enquanto um espaço de construção de identidade.*

Por meio do Carnaval, os indivíduos demonstraram encontrar seu lugar na sociedade. O trabalho é tanto fonte de prazer para os trabalhadores como um espaço de construção de identidade. É no trabalho que o sujeito encontra possibilidades de se desenvolver profissional e pessoalmente, conforme observado nas entrevistas:

“O Carnaval pra mim é a forma que eu tenho de... é meu lugar nesse mundo. É a forma que as pessoas têm de conhecer a mim e a meu trabalho. Não é só o meu trabalho plástico, é meu pensamento enquanto pessoa.”

O trabalho reflete a satisfação e esse prazer faz com que o trabalhador não perca o desejo de continuar produzindo. Portanto, o ato de produzir contribui para um reconhecimento acerca de si mesmo como alguém que existe e tem importância para a existência do outro. É uma relação que permite a estruturação psíquica do trabalhador. (MENDES et al., 2002). Por outro lado, isso também mobiliza o trabalhador a dedicar-se mais, indica o reconhecimento também como fonte de dominação (Dejours, 2006), observado no seguinte relato:

“Os ensaios, às vezes, acabam muito tarde. Só faz quem ama.”

O prazer encontrado no trabalho é decorrente de uma atividade que “possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa, bem como são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e transformação do trabalho”, afirma Mendes (2007, p. 51). Assim, o trabalho como fonte de prazer permite que o indivíduo se torne sujeito da ação, criando estratégias e dominando sua atividade.

Para Dejours (2006), em sua maioria, os trabalhadores esforçam-se para fazer o melhor, colocando energia e paixão em suas atividades, sendo justo o reconhecimento. Quando não o é feito, passando despercebido ou sendo negado pelos outros, ocorre um sofrimento que é muito perigoso para a saúde,

devido à desestabilização do referencial em que se apoia a identidade dos sujeitos. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham, ele é decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho.

É do reconhecimento que depende o sentido do sofrimento. Pelo relato acima, pode ser percebido que quando a qualidade do que se faz é reconhecida, ganham sentido os esforços, as angústias, as dúvidas, as decepções e os desânimos. Assim, todo o sofrimento anteriormente gerado não terá sido em vão, já que o indivíduo prestou uma contribuição para a organização do trabalho além de para si mesmo. “O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego” (DEJOURS, 2006).

3. Cooperação e solidariedade como construtores da saúde: “Existe uma liderança e não uma ditadura.”

Os trabalhadores relatam sobre o relacionamento patrão-empregado, o qual é tido com um diferencial em relação a outras escolas de samba. Todos da comunidade se envolvem na preparação do Carnaval. Durante a jornada de trabalho, ainda que ocorram desentendimentos entre os indivíduos, estes são vistos como necessários para a elaboração do trabalho e de suas regras. Há um sentimento de cooperação, de confiança e de solidariedade entre os trabalhadores da escola.

A dinâmica do reconhecimento diz respeito não somente ao trabalho individual, mas também questiona o conceito de justiça e solidariedade. É a partir do reconhecimento que um grupo de trabalho funciona, arquitetando suas próprias regras de profissão compartilhadas; é o coletivo, capaz de gerar julgamentos de utilidade e de beleza que ajudam na dinâmica do reconhecimento, dando significado para o sofrimento e formando, assim, uma “força de vontade” (MENDES et al., 2002).

O bom funcionamento de uma organização de trabalho depende da ligação entre os trabalhadores, sendo necessário um compartilhamento de ideias acerca do trabalho e suas dificuldades. O trabalho é uma experiência insubstituível de aprendizado de formas específicas de cooperação entre sujeitos. (MENDES et al., 2002). O padrão relacional na escola de samba estudada pode ser observado nas entrevistas reproduzidas abaixo:

“Quando dá um intervalo a gente começa a rodar o barracão e nas necessidades de cada coisa a gente ajuda, a lavar um banheiro, a varrer o barracão, ajudar ele (barracão) em alguma coisa, é nossa função no dia a dia.”

Para Dejours (2004), a cooperação aparece como um dos alicerces do trabalho em grupo, e essa cooperação define-se pelos vínculos que são construídos entre os trabalhadores, para alcançarem, de maneira voluntária, uma “obra comum”.

“O diferencial é o trabalho em equipe, o trabalho de amigos, o trabalho de um entender o outro. O trabalho em equipe, bem elaborado por sinal, por todos que trabalham na escola.”

“Então não custa nada você estender a mão, ajudar.”

A cooperação passa pela mobilização de recursos e é condicionada pela existência de espaço entre os que pertencem ao grupo de trabalho. O espaço de ação ofertado pela escola de samba, para que os trabalhadores executem suas atividades em equipe, colocando sua subjetividade e sendo aceitos pelo outro, constitui-se em elemento que fortalece os vínculos entre os trabalhadores, gerando resultados positivos tanto para os sujeitos quanto para a organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi investigar os processos de subjetivação no trabalho a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, focando, especificamente, a dinâmica do reconhecimento no trabalho. Partindo da concepção de que o trabalho constitui-se enquanto atividade estruturante da identidade do sujeito, essa pesquisa visou compreender como a dinâmica do reconhecimento contribui para os processos de saúde e de prazer nas relações de trabalho, a partir dos relatos apresentados pelos trabalhadores da escola de samba pesquisada.

Nas entrevistas, os trabalhadores apontaram a vivência das seguintes formas de reconhecimento: i) O reconhecimento simbólico e material – o reconhecimento conferido pelos pares e pelos superiores aparece como uma grande fonte de prazer para os trabalhadores. Há o orgulho por trabalharem em uma escola tida como referência mundial, na qual todos os que assistem aos desfiles admiram o trabalho feito por esses trabalhadores. ii) O trabalho enquanto espaço de construção identitária: os trabalhadores aliavam a sua identidade à da escola de samba. É no trabalho reconhecido que o sujeito tem condições de se expressar subjetivamente, colocando sua inteligência e criatividade empenhadas no trabalho. Esse reconhecimento oportuniza o desenvolvimento de outras relações entre os trabalhadores que fortalecem o espaço de formação de identidade. iii) Cooperação e solidariedade: os indivíduos se mostraram motivados por ter uma equipe com prestígio no Carnaval. A relação que se estabeleceu dentro da escola, era estimulante para criar vínculos entre os trabalhadores, facilitando a cooperação entre eles.

Resta, portanto, a percepção de que os trabalhadores se sentem inseridos em uma organização que preza por relações de solidariedade, de confiança e de respeito entre os que ali realizam suas atividades, e que essa condição gera benefícios para todos os envolvidos. A escola de samba estudada, na visão dos entrevistados, promove a oportunidade de o indivíduo se perceber enquanto sujeito e de ser reconhecido pelos pares. Isso contribui para que o trabalhador coloque sua subjetividade e sua criatividade em ação, fortalecendo sua identidade e, também, seus laços sociais.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro. Fundação Getulio Vargas, 2006.
- _____. **Da psicopatologia a psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.
- _____; GERNET, Isabelle. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLI, P.; SOBOLL. **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.
- ENRIQUEZ, Eugéne. Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, v. 36/37, p. 53-97, jan./jun. 1974.
- MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica a psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- _____; et al. Psicodinâmica e clínica do trabalho. **Psicodinâmica do reconhecimento**. Curitiba: Juruá, 2010.
- _____; LIMA, Suzana Caniz da Cruz; FACAS, Emilio Peres. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.
- _____; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: FERREIRA, Mario Cesar; MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: EnB, 2002.